

## CURSO DE FORMAÇÃO EM GÊNERO E DIVERSIDADE NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

### **Aurivar Fernandes Filho**

*Psicólogo lotado na Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero da Secretaria da Ações Afirmativas e Diversidades da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Mestrando em Saúde Mental e Atenção psicossocial, na Pós-Graduação em Saúde Pública – UFSC. Membro do Laboratório Interdisciplinar de ensino, pesquisa e extensão em sexualidades. AFRODITE-UFSC-CNPq. E-mail: aurivar.filho@ufsc.br.*

### **Olga Regina Zigelli Garcia**

*Enfermeira. Professora do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina. Coordenadora do Espaço Cultural Gênero e Diversidade – UFSC. Líder do Laboratório Interdisciplinar de ensino, pesquisa e extensão em sexualidades. AFRODITE-UFSC-CNPq. E-mail: zigarcia@gmail.com.*

### **Resumo**

No que se refere às categorias gênero e sexualidade, há uma regulação que naturaliza e legitima a cisheteronormatividade como hegemônica e obrigatória, tornando os espaços sociais atravessados por diversos marcadores sociais da diferença, gerando exclusão, discriminações e violências a quem escapa do padrão estabelecido. Neste cenário, a universidade também encontra em seu ambiente um espaço de (re) produção social de intolerância quanto às diferenças sexuais e gênero. Diante dessa realidade, a Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades da Universidade Federal de Santa Catarina ofereceu, entre 2019/2020, dois cursos de capacitação, intitulados Gênero e Diversidade no Ambiente Universitário, direcionados a professoras/es e servidoras/es

técnico-administrativos. Os cursos objetivaram capacitar os participantes na consolidação de práticas de ensino e atendimentos respaldados no respeito às diferenças e construção de um espaço universitário acolhedor. Como metodologia, foram utilizadas aulas expositivo-dialogadas, leituras de textos e exercícios, estudos de casos, palestras e rodas de conversas com convidados nas temáticas de gênero, sexualidades, diversidade, violências e suas intersecções no ambiente acadêmico. Na avaliação dos participantes do curso o mesmo foi importante para reverem suas posturas e adotarem atitudes mais respeitosas e inclusivas, sugerindo seu caráter obrigatório. Os projetos de intervenção elaborados ao final do curso demonstraram a efetiva contribuição do curso para o desenvolvimento de práticas inclusivas no ambiente de trabalho e sala de aula. Recomenda-se que cursos desta natureza sejam oferecidos por outras instituições de ensino superior do Brasil.

**Palavras-chave:** Universidade, Sexo, Gênero, Formação, Diversidade Sexual.

## Introdução

Os espaços sociais são atravessados por diversos marcadores sociais da diferença. No que se refere às categorias de gênero e sexualidade há uma regulação que naturaliza e legitima a cisheteronormatividade como hegemônica e obrigatória, instituindo mecanismos de exclusão, discriminações e violências às sexualidades que fogem ao padrão estabelecido. Nessa trama, a universidade atua no questionamento e construção de saberes, mas, também, encontra em seu ambiente um espaço de (re) produção social de intolerância quanto às diferenças sexuais e de gênero.

De onde se segue que, a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), fundada em 1960, recebeu sua primeira aluna transexual somente em 2011. Ingressada no então recém-criado curso de Arquivologia, a referida aluna encontrou dificuldades relacionadas à matrícula e nome de registro na frequência.<sup>1</sup> A sua luta pelo direito ao uso do nome social culminou na aprovação e homologação, em 2015, da Resolução nº. 59/CUN/2015<sup>2</sup>, que dispõe sobre o uso do nome social para pessoas trans nos registros acadêmicos no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), desde a inscrição no vestibular.

O referido cenário fez com que o Prof. Luiz Cancellier, eleito e empossado como reitor da UFSC em 10 de maio de 2016, criasse a Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD), tendo em sua estrutura a Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero (CDGEN); A coordenadoria tem com objetivo assessorar a SAAD no estabelecimento de políticas de enfrentamento à fobia de gênero e violências contra mulher na instituição. Mais que isso, se estabeleceu como um espaço de apoio institucional para a promoção dos direitos da população universitária de lésbicas,

1 Deixo legado diz primeira trans a ser formar na UFSC com nome social. Disponível em: <http://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2015/08/deixo-legado-diz-primeira-trans-se-formar-na-ufsc-com-nome-social.html>. 2015. Acesso em 10 de março de 2021.

2 Atualmente, segundo dados do Departamento de Administração Escolar, 30 (trinta) alunos solicitaram o uso do nome social na graduação e 5 (cinco) alunos da pós-graduação, conforme Pró-Reitoria de Pós Graduação da UFSC.

gays, bissexuais, travestis, transexuais, *queer*, interssexuais e demais (LGBTQIA+) e mulheres vítimas de violências nos cinco campi da instituição.

Com isso, no ano de 2017, durante a Semana de Ensino, Pesquisa e Extensão (SEPEX) realizada na UFSC, um aluno recém-ingresso parou em frente ao *stand* da SAAD e questionou sobre o tipo de apoio psicológico que a CDGEN oferecia à população LGBTQIA+. A partir desta indagação, a equipe da CDGEN concebeu e institucionalizou, em novembro do mesmo ano, o projeto CDGENcuida no qual é oferecido às/aos estudantes um espaço de escuta, acolhimento, apoio e denúncias nas questões referentes à LGBTQIAfobia, violência contra a mulher nos espaços da universidade e a oferta de atendimento psicológico individual/grupos reflexivos para a população alvo do projeto<sup>3</sup>.

A partir dos atendimentos, encontros, denúncias recebidas e indicações de estudantes ficou explícito que não bastava apenas atender aqueles que enfrentam problemas por sua dissidência de gênero na academia, mas também era necessário atuar no (c) sistema, por meio de educação e formação, voltadas para professores e servidores técnico-administrativos da instituição com foco no respeito às diversidades e inclusão.

Diante disso, a CDGEN, por intermediação de seu psicólogo e uma professora líder do Laboratório Interdisciplinar de Ensino, pesquisa e extensão em sexualidades: AFRODITE-UFSC-CNPq, propôs e desenvolveu dois cursos de capacitação, intitulados Gênero e Diversidade no Ambiente Universitário, direcionados aos servidores docentes (2019) e técnicas/o-administrativos (2020).

Os cursos objetivaram capacitar os/as participantes na consolidação de práticas de ensino e atendimentos à comunidade acadêmica da UFSC respaldadas no respeito às diferenças e na construção de um espaço universitário acolhedor. O objetivo deste texto é relatar esta experiência promovendo a interlocução com a bibliografia a respeito da temática.

---

3 O projeto, implantado a partir do primeiro semestre de 2018 realizou, até março de 2021, 560 atendimentos psicológicos a estudantes da UFSC, com *feedback* positivo dos mesmos sobre a importância do projeto em sua vida pessoal e acadêmica.

## Metodologia

O curso direcionado ao corpo docente, realizado por meio do Programa de Formação de professores (PROFOR) da UFSC em 2019, foi ofertado na modalidade presencial com cinco encontros de quatro horas cada, totalizando vinte horas com 4 horas e 15 inscrições. A formação de servidoras/es técnico-administrativos, foi oferecida em 2020 na modalidade remota, por conta da pandemia do COVID-19, via Ambiente Virtual de Aprendizagem/*Moodle*, com um total de 34 horas e 33 inscritos - sendo 12 de atividades síncronas e 22 horas de atividades assíncronas, tais como *chat*, fórum de discussão, questionários, etc.

Em ambos os cursos utilizou-se das: aulas expositivo-dialogadas, leituras de textos, aplicação de exercícios, análise de estudos de casos, palestras e rodas de conversas com convidadas/os/es. As temáticas abordadas foram: história da sexualidade; gênero; construção dos estereótipos de gênero; construção das masculinidades e feminilidade; diversidade sexual e a cisheteronorma; violências de gênero; gênero e diversidade sexual no ambiente universitário; saúde mental e diversidade; impacto de atitudes preconceituosas e discriminatórias no ambiente de trabalho/sala de aula e questões relacionadas à direitos humanos. Todo conteúdo foi permeado pelas intersecções de raça, etnia, classe e deficiência.

No último módulo do curso direcionado às/aos servidoras/es técnico-administrativos, os participantes foram convidados a elaborar uma proposta de intervenção para o seu setor de trabalho na UFSC que abarcasse uma das temáticas abordadas. As propostas foram socializadas durante o último encontro síncrono.

## Resultados e discussão

Pesquisas realizadas no ambiente universitário apontam atitudes negativas e de intolerância direcionadas à população LGBTQIA+, presentes na naturalização de atos LGBTQIAfobicos em trotes e “brincadeiras” que se perpetuam diante do silenciamento e omissão institucionais quanto aos casos ocorridos – o que releva ausência de discussões e políticas institucionais de respeito às diferenças (NOTA,

2012; NARDI *et al.*, 2013; ALBUQUERQUE; WILLIAMS, 2015; SILVA, 2017; MORETTI, 2019).

Segundo Nardi e Quartiero (2012) a diversidade se torna objeto de atenção nas instituições de ensino quando se instaura como um problema, ou seja, quando a norma tem dificuldade de ser reiterada nas performances de gênero e da sexualidade. Nesta perspectiva, quando algo se confronta com lógicas paradoxais que denunciam a construção social da norma e de nós mesmos, a necessidade de reflexão emerge.

Foi exatamente o que aconteceu na UFSC, quando a entrada de pessoas trans no vestibular, colocou em questionamento a cisheteronorma vigente e a presunção e naturalização da cisheterossexualidade das pessoas da academia. O impasse criado levou à necessidade da criação de instrumentos legais que garantissem o pleno direito dessas pessoas e a se pensar medidas que visassem o combate a homofobia no ambiente universitário buscando romper com a invisibilidade da diversidade sexual, bem como sua visibilidade negativa.

Porém, como afirma Piovesan (2005) não é suficiente proibir a exclusão mediante legislação repressiva. Quando o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação. é essencial o uso de estratégias promocionais capazes de estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais.

Nesse contexto, surgiu a necessidade de realizar cursos de formação/capacitação de servidores docentes e técnico-administrativos a fim de garantir o respeito à diversidade e combater a LGBTQIAfobia na UFSC. A formação continuada é apontada por Souza e Noleto (2018, p. 200) como uma ferramenta para “problematizar a existência da diversidade de identidades sociais e de sujeitos políticos que constituem o mundo contemporâneo” e, ainda, promover o diálogo e o debate pautados na igualdade e justiça.

Nesta perspectiva o recurso da formação em gênero e diversidades como ferramenta de mudanças e transformações emergiu no discurso dos professores registrado nas avaliações finais, em que são indicados o impacto/mudanças promovidas após a formação, tais como: “*Aprendi a ver o que antes era invisível pra mim: a diversidade*”, “*O curso me fez ver o quanto fui insensível e diria até desumana para com*

*peças trans na UFSC. Agora vou brigar pelo respeito a toda pessoa independente de orientação sexual, identidade de gênero. Vou ser com certeza uma melhor professora”.*

Para além disso, os docentes relataram a importância da formação para a instrumentalização em sua práxis educativa, como bem aponta o relato de uma professora: *“o curso me instrumentalizou para atenção à diversidade humana em sala de aula, sobretudo no que diz respeito às identidades de gênero e sexuais”.* Esta percepção é apontada por outras/os docentes: *“Agora saberei atender meus alunos trans em suas necessidades. Parabéns pela iniciativa. A universidade precisa de mais formações como essa!”; “Com certeza a partir dos aprendizados serei melhor professora e ser humano.”*

Em sua avaliação sobre o curso os servidores técnico-administrativos destacaram a riqueza de informações e conhecimentos necessários à uma convivência respeitosa e pautada nos direitos humanos, pois, *“todos têm contato com alunos e colegas de trabalho e compreender a diversidade facilitaria o relacionamento e a construção do respeito a essas diferenças, bem como a desconstrução de preconceitos com relação ao tema.”.* Mais que isso, registraram a importância do mesmo para mais pessoas, haja vista ser a UFSC *“uma instituição plural, onde pessoas de várias formações, costumes e crenças devem conviver de forma harmoniosa. Para tanto, compreender a diversidade de gênero é um dos caminhos que pode possibilitar tal convívio”.*

A quase totalidade das narrativas quanto ao desejo de que o curso fosse obrigatório para todas/os/es justamente por *“oferecer conteúdo extremamente necessário para o trabalho técnico”* e trazer *“informações e conhecimentos que terão impacto nas relações no ambiente institucional”.* Tais narrativas mostram-nos o quanto o curso ofertado promoveu mudanças e reflexões em contradição ao processo de normalização e ajustamento hetero regulador e de marginalização de sujeitos, saberes e práticas dissidentes em relação à matriz heterossexual” (JUNQUEIRA, 2015, p. 225).

Para além das avaliações das/os servidores técnico-administrativos sobre o curso, suas propostas de intervenção (algumas delas já em execução) demonstraram a apropriação do conteúdo e consideração à diversidade no ambiente de trabalho:

1. Construção de um protocolo sobre inclusão gênero e diversidade do Laboratório de Ecologia Humana e Etnobotânica.

Objetivo: Elaborar um protocolo ou um conjunto de orientações para os alunos e colaboradores do laboratório sobre condutas que favoreçam, continuamente, a inclusão de gênero e da diversidade étnica e racial nas atividades acadêmicas do âmbito do laboratório de Ecologia Humana e Etnobotânica (ECOHE), um laboratório de pesquisa acadêmica vinculado ao Departamento de Ecologia e Zoologia, Centro de Ciências Biológicas/UFSC.

2. A diversidade no combate a desinformação. Objetivo: esclarecer, aos discentes e docentes do Programa de Pós-graduação em Física, os vários conceitos que englobam a diversidade sexual, com destaque para as diferentes possibilidades de identidade sexual e de gênero.
3. Relação entre os marcadores da deficiência e de gênero e orientação sexual entre os estudantes com deficiência na UFSC. Objetivo: Compreender como ocorrem as relações entre os dois marcadores (gênero/orientação sexual e deficiência) de acordo com as experiências dos estudantes com deficiência na UFSC.
4. Violências de gênero no cotidiano no Campus Joinville e as suas repercussões na saúde mental de servidores e estudantes. Objetivo: Conceituar, apresentar e criar estratégias para reconhecimento e enfrentamento das violências de gênero aos estudantes, servidores e trabalhadores terceirizados do Campus Joinville, e discutir a repercussão dessas violências na saúde mental dos servidores e estudantes.
5. Homofobia é brincadeira? Objetivo: Buscar a sensibilização e reflexão sobre algumas condutas recorrentes que pretendem diminuir ou excluir homossexuais, ainda que feitas de modo inconsciente, na academia.
6. Atendimento em rede: qualificando o atendimento à população LGBTQIA+ na Assistência Estudantil da UFSC. Objetivo: Levantamento e construção de rede de suporte para o atendimento à população LGBTQIA+ na Assistência Estudantil da UFSC.
7. Divisão e igualdade nas atividades coletivas no ambiente de trabalho. Objetivo: propor uma escala mensal de divisão dessas tarefas entre todos os homens e mulheres do setor, com a

- pretensão de melhorar as relações no ambiente de trabalho, deixando-o mais justo e igualitário.
8. Manual para uma comunicação inclusiva no IEG. Objetivo: Oferecer conhecimentos teóricos e práticos sobre formas de comunicação partindo de uma linguagem inclusiva.
  9. Respeito é bom e a UFSC gosta! Objetivo: Trabalhar a temática do Gênero e da Diversidade Sexual nas reuniões e encontros promovidos pela CEUFSC.
  10. Refletindo para avançar: compreensões de docentes sobre o papel dos estudos de gênero em suas aulas. Objetivo: investigar junto aos docentes que atuam no Departamento de Educação Campo/UFSC suas concepções sobre a importância das questões de gênero e diversidade sexual em sua atuação profissional. Compreender práticas já realizadas que denotam relações com as temáticas investigadas.
  11. Olá, estamos aqui e queremos ser respeitadas! Objetivo: expor como as mulheres (alunas, professoras, técnicas) são afetadas pelo comportamento dos homens do Centro de Ciências físicas e matemáticas, instigando a reflexão sobre as atitudes/comportamentos em relação às mulheres do centro.
  12. Parentalidade, cuidado compartilhado e trabalho. Objetivo: ajudar pais e mães trabalhadores da UFSC a compartilharem os cuidados com os filhos de modo a tornar mais tranquilo o trabalho, já que ambos têm responsabilidade igual por tais tarefas.
  13. Maxismo e masculinidade tóxica: perdas e ganhos. Objetivo: Promover o respeito à diversidade no Centro Tecnológico de Joinville e, portanto, um ambiente de trabalho, estudo e convivência mais agradável e saudável.
  14. Semana catavento de visibilidade LGBTQIA+ no Centro Tecnológico. Objetivo: suscitar a sensibilização, conscientização e participação, do corpo discente e, sobretudo, de servidores técnico administrativos e docentes da UFSC, além da comunidade em geral, para a causa LGBTQIA+, além da misoginia e violência contra mulheres, nos ambientes de trabalho e convivência em geral, de todos os entes constitutivos do Centro Tecnológico.
  15. Desmistificando os gêneros e sexualidades. Objetivo: atualização e desmistificação das terminologias e conceitos

- relacionados às diversidades de gênero e sexualidades no campus da Araranguá.
16. Comunicação inclusiva em gênero nas secretarias de pós-graduação. Objetivo: Tornar as comunicações mais abrangentes e inclusivas em relação aos gêneros do público alvo de atendimento nas secretarias de pós-graduação da UFSC.
  17. Rodas de conversa sobre gênero e sexualidade com futuros docentes. Objetivo: propor a implementação de um ciclo de rodas de conversa, durante as paradas pedagógicas do Núcleo de Desenvolvimento Infantil da UFSC ao longo do ano, acerca de gênero e diversidade sexual para os (as) estagiários (as), abordando, principalmente, a educação sexual desde a pré-escola.
  18. “Trapeiros”: masculinidades em debate. Objetivo: partilhar sobre o modo como a masculinidade se manifesta e impacta a relação do homem consigo mesmo, com o outro e na sociedade.
  19. Como inserir o debate de gênero na educação de bebês e crianças pequenas? Objetivo: Problematizar o debate de gênero em uma escola de educação pública federal – o Colégio de Aplicação da UFSC, com foco em um debate estruturado com adultos.
  20. Setembro Amarelo e saúde mental da população LGBTQIA+ na UFSC campus Araranguá. Objetivo: Realizar uma web conferência sobre o setembro amarelo e a saúde mental da população LGBTQIA+ em parceria com comitê de atenção psicossocial da UFSC campus Araranguá.

A partir das informações supracitadas destacamos as inúmeras possibilidades de ações e projetos voltados para a valorização da diversidade nos diversos espaços da universidade. Desse modo, a necessidade de formação em gênero e diversidade para professores e técnicos no ambiente universitário emerge como uma rica potencialidade de engajamento desses profissionais para a produção de um espaço no qual hajam discussões, projetos, ações e a oferta de disciplinas promotoras de cidadania e respeito às possibilidades e identidades de gênero e orientações sexuais (SILVA; LAPINSKI, 2019).

## Considerações finais

A universidade deve ser um local onde podem e devem vicejar reflexões sobre as contradições e as diferentes visões de mundo. Nesse sentido, tem o dever e a responsabilidade de estar imersa nas contradições da barbárie e da liberdade humana que permeiam as questões da diversidade. (SOBRINHO, 2015). Foi nesta perspectiva que a CDGEN implantou os cursos de formação em Gênero e Diversidade no ambiente universitário para servidores docentes e técnicas/os-administrativos da UFSC.

Os cursos possibilitaram a ampliação do conhecimento sobre as temáticas mostrando-se como um recurso importante e eficaz para diminuição LGBTQIAfobia no espaço institucional e aumento das práticas inclusivas e não discriminatórias. Tais práticas podem ser reconhecidas nos projetos de intervenção construídos pelos participantes ao final do curso com a intenção de propiciar a aplicação dos temas estudados em seu ambiente de trabalho/sala de aula.

Assim como Silva (2017) entendemos a universidade como uma instituição social, que reflete a estrutura e a forma de funcionamento da sociedade. No entanto, em nossa percepção, ela não pode ser um espelho do contexto social produzindo, reproduzindo e naturalizando as diferenças e hierarquias e inferiorizando e hostilizando as pessoas que não correspondem a norma cisheterossexual ao binarismo de gênero, que culminam em preconceitos, discriminações e violências. Equanto instituição formadora tem o dever de fazer diferente, exercendo seu papel de questionamento do que está posto como verdade absoluta propiciando a mudança da realidade social.

No caso da Universidade Federal de Santa Catarina, a experiência por nós vivenciada e a avaliação dos participantes do curso de formação em Gênero e Diversidade no ambiente universitário, mostrou que a estratégia de oferta de cursos de formação/capacitação nesta temática é uma ferramenta eficaz que produz resultados positivos no sentido de acolhimento e respeito às diferenças.

Com isso, o cenário nos leva a indicar a necessidade de ampliar a oferta de cursos desta natureza à toda comunidade universitária das Instituições de Ensino Superior no Brasil com vistas a acolher com respeito e tratamento digno as pessoas que escapam a norma cisheterossexual, o que permitirá através da permanência qualificada não só

o êxito acadêmico, mas também oferecer, por direito, um espaço para produção e desenvolvimento de suas potencialidades como sujeitos/es em sua trajetória formativa.

## Referências

JUNQUEIRA, Rogério Diniz. “Temos um problema em nossa escola: um garoto afeminado demais”. *Pedagogia do armário e currículo e ação. Revista Educação e Políticas em Debate*, v. 4. N. 3, ago/dez, 2015.

NARDI, H.C.; MACHADO, P.S.; MACHADO, F.V.; ZENEVICH, L. O “armário” da universidade: O silêncio institucional e a violência, entre a espetacularização e a vivência cotidiana dos preconceitos sexuais e de gênero. *Teoria e Sociedade*, Belo Horizonte, n. 21.2, p. 179-200, 2013.

NOTA, J. M. **Conhecimentos, atitudes e representações face às homossexualidades entre os futuros professores de Biologia para o ensino secundário geral**. Dissertação (Mestrado em Educação: ensino da Biologia) – Universidade Pedagógica, Maputo, 2012.

MORETTI-PIRES, R. O. et al. Preconceito contra Diversidade Sexual e de Gênero entre Estudantes de Medicina de 1º ao 8º Semestre de um Curso da Região Sul do Brasil. *Revista Brasileira de Educação Médica* (Supl. 1), p. 568-578, 2019.

OLIVEIRA, M.R. **Angústia e colonialidade do ser: percepção sobre LGBTfobia em estudantes de Licenciatura em Pedagogia e em Física do Centro Acadêmico do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco**. Dissertação. (Mestrado em educação contemporânea). Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 230 p., 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/3196>. Acesso em 10 de março de 2021.

RIBERIO, C. J., MORAES, D.F. C.; MEDEIROS, K. N. R. (2020). A universidade e os corpos invisibilizados: para se pensar o corpo LGBT. *Diversidade E Educação*, 7(2), 357– 372. 2019.

SOUZA, L. P. de; NOLETO, R. S.. Formação docente para a diversidade sexual e de gênero: discutindo conceitos e encontrando possibilidades. In.: ANDRADE Bruna; GONÇALVES, Marcos Felipe (orgs.). *Genero e diversidade na escola: cenas, contexto e indicadores educacionais da região do.* – Palmas/TO: EDUFT, 2018, p 198-216.

SILVA, I. M. M.; LAPINSKI, T. F. Universidade: espaço para (re)pensar concepções de gênero, masculinidade e suas implicações na formação de pedagogos. *Revista Diversidade e Educação*, v. 7, n. 1, p. 18-26, jan/jul. 2019.

SILVA, E. L. S. **Trajetória, permanência e afiliação de estudantes lgfts na UFRB: a transformação do estigma em orgulho.** Dissertação (Mestrado em estudos interdisciplinares sobre a Universidade). Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2017. Disponível em: [https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/22676/1/Dep%  
c3%b3sito\\_DISSERTA%  
c3%87%  
c3%830\\_ElderLuan\\_PPGEISU.pdf](https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/22676/1/Dep%c3%b3sito_DISSERTA%c3%87%c3%830_ElderLuan_PPGEISU.pdf) Acesso em 28 de março de 2021.